



COMISIÓN CONSULTIVA
AUTONÓMICA
PARA A IGUALDADE ENTRE MULLERES
E HOMES NA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

RECOMENDACIÓN SOBRE DIVERSIDADE SEXUAL



RECOMENDACIÓN SOBRE DIVERSIDADE SEXUAL



COMISIÓN CONSULTIVA
AUTONÓMICA
PARA A IGUALDADE ENTRE MULLERES
E HOMES NA NEGOCIACIÓN COLECTIVA



Índice

<u>1.- Diversidade sexual no mundo laboral</u>	<u>p. 4</u>
<u>2.- Medidas LGTBIQA+</u>	<u>p. 7</u>
<u>2.1.- Igualdade de trato e non discriminación</u>	<u>p. 7</u>
<u>2.2.- Acceso ao emprego</u>	<u>p. 8</u>
<u>2.3.- Clasificación e promoción profesional</u>	<u>p.11</u>
<u>2.4.- Formación, sensibilización e linguaxe</u>	<u>p.13</u>
<u>2.5.- Contornas laborais diversas, seguras e inclusivas</u>	<u>p.15</u>
<u>2.6.- Permisos e beneficios sociais</u>	<u>p. 17</u>
<u>2.7.- Réxime disciplinario</u>	<u>p. 19</u>

1.- DIVERSIDADE SEXUAL NO MUNDO LABORAL

É obriga das institucións públicas facilitar documentos e guías que poidan ser de axuda na eliminación de estereotipos lgbtifóbicos ou no desenvolvemento de recomendacións para que a igualdade laboral sexa real e efectiva. Con ese obxectivo xurde a colaboración entre o Consello da Cultura Galega e o Consello Galego de Relacións Laborais. O primeiro como institución encargada de facer informes e foros de debates, a segunda como espazo para os axentes sociais e a negociación colectiva.

Así, recoñecemos a complexidade de analizar e radiografiar a situación de discriminación das persoas LGBTIQA+ no mundo laboral xa que require ter presente moitos entrecruzamentos de diferentes esferas: a persoal, a cultura da organización, a laboral ou a social. É unha realidade complexa que en moitas situacións dificulta que se perciba como unha discriminación “estrutural” e que se dilúe percibíndose como unha situación de acoso ou conflito individual.

Antes de profundar, cómpre matizar nos conceptos de identidade, diversidade e disidencia sexual, que funcionan como etiquetas necesarias para visibilizar a realidade diversa das sociedades humanas. Cando falamos de persoas non heterosexuais ou de xénero non normativo, ás veces caemos no erro de pensar que se trata dun fenómeno recente de culturas occidentais. En realidade, a identidade e a disidencia sexual son categorías amplas que serven para recoñecer a pluralidade de experiencias e para orientar o deseño de políticas públicas. No ámbito profesional, as ferramentas máis relevantes son a Lei 4/2023 para a igualdade real e efectiva das persoas trans e para a garantía dos dereitos das persoas LGTBIQA+, e o Rd 1026/2024, que desenvolve o conxunto de medidas planificadas para a igualdade e non discriminación nas empresas.

Esta normativa opta por referirse explicitamente as persoas lesbianas, gais, bisexuais, trans e intersexuais que se agrupan baixo as siglas LGBTIQA+. Coa palabra lesbiana descríbese unha muller que sente atracción emocional ou física por mulleres. Gai designa a un home que sente atracción emocional ou física por outros homes. Baixo o paraugas do trans englobase ás persoas cuxa identidade e/ou expresión de xénero non se corresponde coa asignada

ao nacer. A bisexualidade refírese á orientación sexual na que unha persoa sente atracción por ambos sexos, mulleres e homes. A intersexualidade é a situación en que a anatomía ou fisioloxía sexual dunha persoa non se axusta completamente aos estándares definidos dentro dun modelo de sexo binario.

As comunidades de persoas lesbianas, gais, bisexuais, trans e intersexuais son vulnerables a unha serie de violacións dos dereitos humanos, incluída a violencia homofóbica e transfóbica, o asasinato, a violación, a detención arbitraria e a discriminación no seu lugar de traballo, así como a discriminación con relación ao acceso a servizos básicos como vivenda ou a asistencia sanitaria.

No ámbito laboral e, segundo os datos do Informe elaborado polo Consello da Cultura Galega “Análise, datos e recomendacións para o recoñecemento da diversidade en Galicia”, preto dun 70% das persoas traballadoras ocultan a súa identidade ou orientación non-normativas. No mesmo informe detéctase a necesidade de camiñar cara a unha maior sensibilidade nas empresas e nas organizacións sindicais e empresariais cara ás situacións vividas polas persoas LGBTIQ+ nos espazos laborais. De acordo coas enquisas trasladadas ao abeiro deste informe, existe unha necesidade de mellorar o espazo laboral para avanzar na percepción deste como un lugar no que non se discrimina ás persoas LGBTIQ+.

Con estes datos e tendo presente tamén o estudo exploratorio publicado en 2022 pola Consellaría de Promoción do Emprego e Igualdade sobre a diversidade no ámbito laboral, no que se detectan puntos críticos no acceso a un posto de traballo, e no ambiente laboral dentro das propias empresas e organismos, cómpre desenvolver polo miúdo todo o recollido na lexislación antes citada. En xeral, percíbese un descoñecemento amplo sobre a incorporación de procedementos e fórmulas para a contratación de persoas LGBTIQ+ na negociación colectiva. Por este motivo, precísase dunha maior visibilidade destas cuestións nas empresas e, de forma específica, nos propios comités de empresa, pois a invisibilización é un obstáculo importante que unicamente poderá derrubarse se se aposta por medidas e protocolos que fomenten a normalización da diversidade no mundo laboral de maneira aberta e transparente. Son precisas medidas que vaian calando en todos os espazos e persoas que compoñen as organizacións. Ese é un paso imprescindible para alcanzar un clima laboral

sen discriminacións. Neste senso, evidénciase a importancia de tomar conciencia para xear contornas seguras e de confianza no ámbito do traballo.

En contextos de violencia e discriminación, as persoas normalmente recorren aos colectivos e entidades LGBTIQ+, derivándoas nalgúns casos a organizacións sindicais coas que teñen relación e colaboran. Todos os informes mostran a necesidade dun férreo compromiso destas organizacións aos problemas e circunstancias dos colectivos LGBTIQ+. No caso dos sindicatos que participaron no Foro Identidades e Disidencias sexual que deu lugar ao informe antes aludido, está moi presente a idea de que é preciso que tanto nos plans de igualdade como nos convenios colectivos haxa mención específica á situación da discriminación e acoso por LGBTIQAfobia e se recoñeza expresamente a situación de risco das persoas do colectivo.

Xustamente, a convicción de que é necesario este recoñecemento da discriminación por orientación e identidade de xénero no mundo laboral leva a que, desde os sindicatos e as organizacións empresariais, exista un interese crecente en sensibilizar e formar sobre a diversidade sexual.

De aí, a oportunidade das seguintes recomendacións que se consensuaron e redactaron por parte dos axentes sociais. Cómpre salientar que seguen o esquema do Rd 1026/2024 e desenvolven cláusulas para a igualdade de trato e non discriminación; o acceso ao emprego; a clasificación e promoción profesional; a formación, sensibilización e linguaxe; as contornas laborais diversas, seguras e inclusivas; os permisos e beneficios; por último, o réxime disciplinario. Do mesmo xeito, é preciso mencionar a importancia de que a formación como ferramenta de concienciación forma parte fundamental de todos os apartados. Porén, non é menos certo que recoñecemos a necesidade dun réxime disciplinario, xa que este mostra que a lei non permite a discriminación por orientación ou identidade de xénero e, se esta tivera ou tivese lugar, sería sancionada. Deamos paso as recomendacións.

2.- MEDIDAS LGTBIQA+

2.1. IGUALDADE DE TRATO E NON DISCRIMINACIÓN

Garantirase a igualdade efectiva de trato e de oportunidades a todas as persoas traballadoras da empresa. Con este fin, implantaranse todas as medidas que sexan precisas para eliminar calquera tipo de discriminación por raza, etnia, idade, nacionalidade, lingua, educación, discapacidade, relixión, por razón de sexo, orientación sexual e expresión ou identidade de xénero, co debido respecto á autonomía das partes.

Cláusulas:

- Compromiso da dirección da empresa de tolerancia cero e, por tanto, de prohibición expresa de todo tipo de discriminación directa ou indirecta por motivos de orientación sexual, identidade sexual, expresión de xénero e características sexuais.
- Recoñecemento da nulidade de calquera disposición, acto ou práctica que vulnere o dereito á igualdade e non discriminación LGTBIQA+.
- Revisión das políticas internas para incluír a diversidade sexual e de xénero, contando con persoas do colectivo LGTBIQA+ na súa elaboración e/ou revisión. Para iso resultaría oportuno realizar enquisas.
- Visibilización na web corporativa do compromiso da empresa coa diversidade LGTBIQA+ para que as persoas candidatas perciban unha contorna segura e aberta.
- Todas as empresas afectadas polo convenio colectivo de aplicación, con independencia do seu tamaño, iniciarán a negociación de plans de igualdade de oportunidades para mulleres e homes, así como medidas destinadas a eliminar a discriminación do persoal, que por razón da súa diversidade sexual e de xénero poidan sufrir desigualdades e violencia no traballo.

2.2.- ACCESO AO EMPREGO

Garantir o principio de igualdade de trato e non discriminación no acceso aos postos de traballo na empresa, nas condicións de traballo, igualdade salarial, na formación e na promoción profesional das persoas con diversidade sexual e/ou de expresión de xénero, incluíndo accións específicas para o colectivo máis vulnerable que son as mulleres trans.

Cláusulas:

- A selección do persoal non poderá basearse en aspectos relacionados coa diversidade sexual e/ou de xénero das persoas aspirantes. A empresa comprométese co pluralismo e a diversidade mediante unha política de provisión de vacantes do persoal asalariado coherente con tal obxectivo, así como unha xestión da evolución do persoal que recolla os principios de igualdade, de respecto polas diferenzas e que rexeite e elimine a mínima fenda de discriminación. A selección de persoal basearase en claros criterios de igualdade de oportunidades, de recoñecemento de méritos e capacidades reais e de idoneidade para os postos a cubrir, sempre con absoluta independencia das diferenzas que caracterizan ás persoas.
- Formar, capacitar e sensibilizar aos e ás profesionais encargadas dos procesos de selección e, no caso de tratarse de procesos externos, comprobar que a entidade e o equipo que o desenvolvan incorporan unha perspectiva inclusiva cara ás persoas LGTBQA+, especialmente cara ás persoas trans. Así mesmo, nas cláusulas de contratación dos citados procesos farase constar especificamente este requisito.
- Realizar anuncios de ofertas de emprego con linguaxe inclusiva e respectuosa cos dereitos das persoas LGTBQA+ e onde se inclúan mensaxes do compromiso da empresa coa diversidade e a non discriminación LGTBQA+.
- Uso de c.v. cegos que permita avaliar as candidaturas exclusivamente en función das habilidades, coñecementos, competencias e aptitudes requiridas para os distintos postos de traballo.

- Garantir, nos procesos de selección, a preservación do dereito á intimidade das persoas, evitárase a realización de preguntas invasivas coa vida persoal e familiar, así como a solicitude de calquera dato que poida vulnerar este principio.
- Prohibirase calquera pregunta que se relacione coa orientación sexual, a identidade e/ou expresión de xénero e características sexuais, no acceso e na selección profesional, así como a solicitude, por parte da empresa, de datos de carácter persoal nos procesos de selección que vulneren o principio de igualdade e constitúan actos discriminatorios.
- A indagación nos perfís de redes sociais das persoas candidatas a un emprego só se xustificará se están relacionados con fins profesionais, e a condición de que o candidato fose informado sobre o tratamento dos seus datos persoais para ese efecto, é dicir, só en redes corporativas ou dirixidas a ese fin.
- Informar á RLPT dos parámetros nos que se basean os algoritmos ou sistema de IA que poidan tomar decisións nas condicións de acceso ao emprego para así tratar de eliminar os posibles nesgos discriminatorios. Facer un seguimento e avaliación periódica. A empresa poderá valorar a participación da RLPT na definición deses parámetros.
- Garantir a liberdade de expresión na vestimenta, estética e denominación das persoas traballadoras que accedan aos postos de traballo.
- Adaptar os sistemas informáticos para incluír campos de nome social (legal) e xénero sentido, permitindo que as persoas introduzan e editen o seu nome social e xénero sentido nos diferentes formularios da empresa.
- Fornecer ao departamento de RRHH con formularios específicos para o cambio legal e difundilos entre o persoal. Nos formularios que por calquera circunstancia requiran a identificación do persoal cun sexo determinado, garantírase que as opcións a marcar non caian no binarismo home/muller.
- Definición clara e concisa, de maneira neutra e obxectiva, das características do posto que se cubrirá: tipo de posto, formación e resto de condicións, probas de selección....

- Establecer convenios de colaboración con asociacións ou entidades específicas do colectivo LGTBIQA+ para a captación de talento do colectivo.
- No caso de que a empresa realice selección de persoal a través de entidades externas deberase esixir a estas os mesmos criterios de non discriminación por orientación sexual, identidade sexual, expresión de xénero e características sexuais.
- Ofrecer programas de mentoring para persoas LGTBIQA+ que se incorporan á empresa facilitando a súa integración e desenvolvemento profesional
- En todo caso, como excepción, para facer efectivo o principio de acción positiva, unha vez realizada unha enquisa anónima, poderán establecerse pola empresa reservas e preferencias en canto á selección do persoal de xeito que, en igualdade de méritos, teñan dereito preferente para ser seleccionadas/promocionar as persoas do sexo/identidade e/ou expresión de xénero menos representado no departamento de que se trate, prestando especial interese na inserción de mulleres / persoas traballadoras trans, tal e como recolle o artigo 55 da Lei 4/2023, do 28 de febreiro, para a igualdade real e efectiva das persoas trans e para a garantía dos dereitos das persoas LGTBIQA+.
- Prohibiranse os recoñecementos médicos nos que o estado serolóxico, os niveis hormonais ou a análise da anatomía e morfoloxía corporal, e especialmente no relativo aos xenitais, son causa de exclusión dos procesos selectivos de persoal, no acceso e na promoción e/o mantemento do emprego.
- Co fin de procurar que, durante o desenvolvemento da prestación laboral, a realidade das persoas traballadoras trans sexa igual ao resto de persoas traballadoras da empresa, as empresas velarán para que na documentación interna utilícese unha linguaxe inclusiva e respectuosa cos dereitos das persoas LGTBIQA+.

2.3.- CLASIFICACIÓN E PROMOCIÓN PROFESIONAL

As empresas, en relación coas súas políticas en xestión de persoal e recursos humanos, deberán planificar, deseñar e executar as medidas de mantemento do emprego das persoas do colectivo LGTBIQA+, rexéndose por criterios obxectivos, como cualificación e capacidade, garantindo a igualdade de oportunidades para o desenvolvemento profesional das persoas LGTBIQA+.

Cláusulas:

- As empresas e, especificamente, os departamentos e empresas dedicadas aos recursos humanos e á selección de persoas, deben adoptar prácticas de promoción baseadas no mérito e as habilidades, sen discriminación por ningunha causa, e especificamente, por orientación sexual, identidade e/ou expresión de xénero e características sexuais ou pertenza a grupo familiar.
- Contar cun sistema de clasificación profesional na empresa baseado en elementos obxectivos (capacidade, cualificación, titulación...) de tal forma que garanta que non se produza discriminación das persoas LGTBIQA+ (nin directa nin indirecta).
- Para evitar a discriminación do colectivo LGTBIQA+ nos procesos de avaliación do rendemento deberanse utilizar indicadores claros e medibles centrados nas competencias, habilidades e resultados específicos evitando xuízos subxectivos relacionados coa orientación sexual, identidade sexual, expresión de xénero ou características sexuais. Estableceranse perfís que prioricen aspectos profesionais e de desempeño eliminando calquera referencia a características persoais non relacionadas co traballo.
- Revisar os criterios que se usan nos procedementos de ascensos e/ou promoción profesional para asegurar que sexan obxectivos e neutros, para evitar calquera tipo de discriminación, directa ou indirecta ou

trato desfavorable por razón de idade, sexo, orientación sexual, expresión ou identidade de xénero, características sexuais. lingua, enfermidade, discapacidade, etnia, condición social, relixión, afiliación sindical ou condición social, incluso relación de parentesco con outras persoas traballadoras da organización.

2.4.- FORMACIÓN, SENSIBILIZACIÓN E LINGUAXE

As empresas integrarán nos seus plans de formación, módulos específicos sobre os dereitos das persoas LGTBIQA+ no ámbito laboral, con especial incidencia na igualdade de trato e oportunidades e non discriminación.

Formar e sensibilizar ao cadro de persoal, incluíndo os mandos intermedios, postos directivos e persoas traballadoras con responsabilidade na dirección de persoal e recursos humanos.

Cláusulas:

- Coñecemento xeral e difusión do conxunto de medidas planificadas LGTBIQA+ recollidas no convenio ou os convenios colectivos de aplicación na empresa ou os acordos de empresa se é o caso, así como o seu alcance e contido.
- Coñecemento das definicións e conceptos básicos sobre diversidade sexual, familiar e de xénero contidas na Lei 4/2023, do 28 de febreiro, para a igualdade real e efectiva das persoas trans e para a garantía dos dereitos das persoas LGTBIQA+.
- Coñecemento e difusión do protocolo de acompañamento ás persoas trans no emprego, en caso de que se dispoña del.
- Coñecemento e difusión do protocolo para a prevención, detección e actuación fronte ao acoso discriminatorio ou violencia por razón de orientación e identidade sexual, expresión de xénero e características sexuais (<https://cgrl.gal/gl/actividade-do-consello>).
- Actualización e reciclaxe da formación nos distintos Plans anuais de formación da empresa.
- Implantación dun Plan de Comunicación externa incluso coa diversidade sexual e de xénero (campañas inclusivas xeneralistas ou accións puntuais nas que se deixe claro o compromiso da empresa coas persoas LGTBIQA+).

- Revisión de todas as comunicacións (internas e externas) para detectar (e, se é o caso corrixir), posibles nesgos e evitar o uso de expresións, palabras ou imaxes que se poidan interpretar como discriminatorias, degradantes, nesgadas ou ofensivas.
- Elaborar e difundir entre o persoal, clientela e máis empresas proveedoras, de loxística, etc., carteis divulgativos cos días do ano que reivindicán os dereitos das persoas LGTBIQA+ máis aló do 28 de xuño, Día do orgullo, entre outras: 1 de marzo, Día da cero discriminación; 31 de marzo, Día internacional da visibilidade trans; 26 de abril, Día da visibilidade lesbiana; 17 de maio, Día internacional contra a homofobia, transfobia e bifobia; 16 de novembro, Día internacional para a tolerancia; 1 de decembro, Día mundial da Sida; 10 de decembro, Día dos dereitos humanos).
- Elaborarase unha campaña divulgativa dirixida a todo o persoal da empresa, incluíndo mandos, contratistas, consultorías, etc., amosando de xeito resumido as recomendacións de uso no tratamento (usos do pronome, modificación da linguaxe empregada nos documentos elaborados polo persoal...) dunha linguaxe inclusiva.
- Realizarase anualmente a enquisa de clima laboral que inclúa alusións á situación do persoal LGTBIQA+ e seguimento da evolución.
- Promoverase, sempre que sexa posible, a creación dunha comisión LGTBIQA+ na que participen persoas traballadoras do colectivo co obxecto de realizar propostas sobre o contido das campañas, manifestos, accións formativas, reconfiguración de espazos seguros e inclusivos.
- Garantirase a formación en xestión da diversidade para as persoas que xestionen a política preventiva da empresa.
- Adoptaranse cantos cambios sexan necesarios para corrixir a linguaxe e representación en imaxes discriminatorias ou sexistas, tanto nos rótulos identificativos dos baños, realizando o cambio nos nomes dos cargos nas portas dos despachos ou salas, revisando a linguaxe e imaxes da páxina web, as publicacións de vacantes, as bases de datos do persoal, os formularios, e incluíndo nos datos segregados alén do sexo das persoas (homes/mulleres) a outras identidades (de significarse como tal).

2.5.- CONTORNAS LABORAIS DIVERSAS, SEGURAS E INCLUSIVAS

Incluír a LGTBIQA+fobia na avaliación dos riscos laborais, co fin de protexer a saúde das persoas traballadoras das situacións que, por motivos de discriminación, poidan sufrir, actuando na prevención e identificación de situacións de discriminación e acoso derivadas da orientación sexual, a identidade sexual, a expresión de xénero, as características sexuais e a diversidade familiar.

Cláusulas:

- Creación de espazos comúns sen distinción por sexo ou xéneros (baños, vestiarios, etc), pero respectuosos coa intimidade das persoas.
- Posibilidade da escolla de uniformes ou códigos de vestimenta con independencia da identidade sexual e identidade de xénero das persoas.
- Adoptar medidas específicas para as persoas trans que decidan iniciar o proceso de transición.
- Gardar a información de orientación sexual voluntariamente compartida pola persoa traballadora, nun sistema informático seguro e illado do resto de sistemas corporativos. Só se compartirá esta información co consentimento explícito das persoas pertencentes ao colectivo.
- Adoptar medidas dirixidas a solicitar, ás empresas que realizan recoñecementos médicos ao persoal, coñecementos, formación e información en diversidade, para que poidan relacionar as posibles afeccións e impacto que poden ter os riscos psicosociais na saúde e rendemento persoal e profesional, así como as consecuencias que a inxesta de determinada medicación, de ser o caso, ten, sobre o persoal.

- As avaliacións de riscos psicosociais incorporarán indicadores específicos para detectar situacións de discriminación ou conflito vinculadas á LGTBIQA+fobia, establecendo procedementos claros de actuación que inclúan prazos, responsables e mecanismos de seguimento, que poidan ser usadas para discriminar e acosar ou que poden favorecer a aparición de condutas violentas ou de acoso por unha deficiente organización do traballo. Estas medidas deberán integrarse no sistema xeral de prevención de riscos laborais da empresa, contribuíndo á redución de baixas, mellora da produtividade e protección da reputación corporativa.
- Garantírase que todos os espazos de traballo sexan accesíbeis para todas as persoas, eliminando todas as barreiras arquitectónicas e comunicativas que supoñan discriminación.
- Elaborar e publicitar entre o persoal unha “Guía de acompañamento das persoas trans no seu proceso de transición na empresa”, onde se aborden cuestións relativas ás fórmulas de tratamento acordes co nome elixido e a identidade de xénero, a utilización de uniformes e roupas de traballo de acordo coa identidade, excluír da porcentaxe por despedimento obxectivo por absentismo as ausencias por IT ou consultas de especialistas derivadas do proceso de transición, adaptación do posto se fose requirida, etc.

2.6.- PERMISOS E BENEFICIOS SOCIAIS

Promover que todos os dereitos recollidos na normativa legal, o convenio colectivo ou acordo ou pacto de empresa, sexan de aplicación ás persoas LGTBIQA+ con independencia do modelo de familia ou a modalidade de parella, quedando prohibida toda discriminación por razón de orientación sexual, identidade ou expresión de xénero e características sexuais, no acceso aos permisos, licenzas, beneficios sociais tales como seguros médicos, comedores e cantos estean recoñecidos á totalidade do persoal.

Cláusulas:

- Recoñecemento por parte da empresa de todos os modelos de diversidade familiar.
- Recoñecemento por parte da empresa de que todos os beneficios sociais (axudas, seguros médicos, cheques gardería, etc.) serán gozados por todo o persoal da empresa sen distinción por orientación sexual, identidade sexual, expresión de xénero ou características sexuais.
- Consideración doutros modelos familiares á hora de ter acceso aos permisos de coidados retributivos.
- As persoas trans terán dereito a permisos retribuídos polo tempo necesario para asistir a consultas de especialistas relacionadas co proceso de transición, sen que se consideren faltas de asistencia nin absentismo as ausencias derivadas do cumprimento deste obxectivo.
- O persoal terá dereito a un permiso retribuído para aquelas ausencias de traballo que teñan relación con organismos administrativos (renovación do documento de identidade, cartilla sanitaria, trámites de separación, divorcio ou nulidade, trámites relativos á realización do proceso de transición incluído o cambio rexistral, titorías, citas en servizos sociais, trámites relacionados coa dependencia, garda e custodia das crianzas, etc...).

-
- Incluir no apartado relativo ás vacacións, alén do permiso de coidado de lactante, a posibilidade de unir as vacacións pendentes de gozar e/ou coincidentes cunha baixa médica derivada de intervención cirúrxica, hospitalización ou proceso de incapacidade temporal que teña relación co proceso de transición ou como consecuencia dunha problemática de saúde derivada da pertenza ao colectivo LGTBIQA+ (discriminación por razón da escolla sexo/afectiva, por razón de identidade e/ou expresión de xénero, violencia, acoso, etc.).

2.7.- RÉXIME DISCIPLINARIO

O réxime disciplinario en materia de igualdade e diversidade LGTBIQA+ integrarase no código ético ou de conduta da empresa (se existe) e comunicarase de forma clara a todo o persoal, incluíndo exemplos de condutas contrarias á política corporativa e ás súas consecuencias. Esta comunicación deberá formar parte do proceso de acollida de novas incorporacións e revisarase periodicamente. Ademais, garantirase un procedemento interno confidencial para xestionar incidencias, protexendo a quen as comunique e evitando calquera impacto negativo na continuidade do traballo ou no rendemento da empresa.

Incluír, no réxime disciplinario do convenio ou convenios de aplicación, as faltas consistentes en actos discriminatorios ou que vulneren a liberdade sexual/afectiva e a identidade de xénero das persoas traballadoras, e as sancións correspondentes.

Clasificarase como leve, grave ou moi grave (en función da súa intención, transcendencia e importancia), toda falta cometida por unha persoa traballadora da empresa.

As condutas contrarias ao principio de igualdade de trato ou de dereitos das persoas LGTBIQA+ quedarán recollidas no réxime sancionador das empresas, con especial atención á cualificación como falta moi grave daquelas condutas que, pola súa importancia, intensidade e frecuencia prodúzanse.

Tipificaranse como faltas moi graves, entre outras, as seguintes:

- Expresións vexatorias e humillantes sobre o aspecto físico, a forma de ser, de vestir, de falar.
- Insultos relacionados coa orientación sexual das persoas, a súa identidade ou expresión de xénero ou as súas características sexuais e pertenza a grupo familiar.
- A ridiculización e a humillación por LGTBIQA+fobia, bromas, chistes ou comentarios xocosos de carácter transfobo ou homófobo.
- O uso dos medios de comunicación da empresa para difundir informacións maliciosas relacionadas coa orientación sexual, a

identidade de xénero, a expresión de xénero ou as características sexuais das persoas traballadoras.

- Ignorar, acosar, excluír ou illar ás persoas pola súa orientación sexual, a identidade de xénero, a expresión de xénero ou as características sexuais das persoas traballadoras.
- Negarse a nomear a unha persoa trans como require ou utilizar deliberadamente artigos ou pronomes non correspondentes co xénero co que se identifica.
- Dar un tratamento desigual baseándose na identidade e/ou expresión de xénero, a orientación sexual ou as características sexuais.
- Exhibición de fotos, mensaxes ou outros escritos que teñan a finalidade de menoscabar a dignidade das persoas en base á súa orientación sexual, identidade e/ou expresión de xénero, características sexuais e/ou pertenza a grupo familiar.
- As agresións físicas, que inclúan elementos externos ou non, fáganse co fin de danar ás persoas pola súa orientación sexual, identidade e/ou expresión de xénero, características sexuais e/ou pertenza a grupo familiar.
- Impedir o acceso ás instalacións ás persoas traballadoras pola súa orientación sexual, identidade e/ou expresión de xénero, características sexuais e/ou pertenza a grupo familiar.
- A violencia sexual contra as persoas, pola súa orientación sexual, identidade e/ou expresión de xénero, características sexuais e/ou pertenza a grupo familiar.
- Violencias similares ou parecidas que non estean recollidas nesta lista pero que teñan o mesmo efecto ou busquen produci-lo.
- Revelar a orientación sexual ou identidade de xénero dunha persoa sen o seu consentimento.

